

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TÉSIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 2 VILLA LOS
REYES, VENTANILA-2013**

**PARA OPTAR ELGRADO DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

Br: GINA BERNA ESPINOZA CONDE.

Br: ELEODORO MARTINEZ VILLAVERDE.

ASESOR:

Mg: NOEL ALCAS ZAPATA

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de investigación, a ti Dios que nos diste la oportunidad de vivir y por hacer posible que tengamos una familia maravillosa.

Los Autores

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por su contribución en nuestra formación profesional, a nuestro asesor, Mg. Noel Alcas Zapata, por su tiempo y dedicación para que esta investigación fuera posible, a los directores y profesores de las Instituciones Educativas de la Red. N°2- Villa los Reyes – Ventanilla, por permitirnos compartir experiencias y brindarnos las facilidades necesarias en la investigación.

Los Autores

Presentación

El presente trabajo de investigación titulado CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 2 VILLA LOS REYES, VENTANILA-2013, tiene como OBJETIVO fundamental Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 2 Villa los Reyes, Ventanilla- 2013; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación.

La investigación consta de 4 capítulos

- I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
- II. MARCO TEORICO
- III. MARCO METODOLOGICO
- IV. RESULTADOS

Los Autores

INDICE

Pág

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Planteamiento del problema	13
1.2	Formulación del problema	14
1.3	Justificación	14
1.4	Limitaciones	15
1.5	Antecedentes	16
1.6	Objetivos	
1.6.1	General	22
1.6.2	Específicos	22

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	Bases teóricas	25
2.1.1	. Clima organizacional	25
2.1.2	. Desempeño docente	30
2.1.3	. Definición de términos básicos	35

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1	Hipótesis	39
3.1.1.	General	39
3.1.2.	Específica	39
3.2	Variables	39
3.2.1	Definición conceptual	39
3.2.2	Definición operacional	41
3.3	Metodología	43
3.3.1	Tipo de estudio	43
3.3.2	Diseño	43
3.4	Población y muestra	44
3.5	Método de Investigación	46
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.7	Métodos de análisis de datos	48

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1	Análisis Descriptivo	50
4.2	Descripción del clima organizacional	
4.3	Prueba de hipótesis	50
4.4.	Discusión	54

CONCLUSIONES	61
---------------------	----

SUGERENCIAS	62
--------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
-----------------------------------	----

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionarios.	68
Anexo 2: Fiabilidad de correlación ITEM	70
Anexo 3: Matriz de consistencia	73
Anexo 4: Base de datos	74
Anexo 5: Validación y juicio de expertos	76

Índice de tablas

	Pág
Tabala1: Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional.	41
Tabla 2 : Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente.	42
Tabla 3 : Distribución de la Población docente de las Instituciones educativas de la Red N° 2 Villa los Reyes, Ventanilla – 2013.	44
Tabla 4 : Muestra estratificada de docentes en las Instituciones educativas de la Red N° 2 Villa los Reyes, Ventanilla – 2013.	46
Tabla 5 : Descripción del Clima organizacional y Desempeño Docente.	50
Tabla 6 : Correlación de Spearman entre las variables clima organizacional y desempeño docente.	51
Tabla 7 : Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables de estudio por dimensiones.	53

Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 2 Villa los Reyes, Ventanilla- 2013

La investigación es cuantitativa no experimental, se realizó un estudio transeccional descriptivo correlacional. La muestra es probabilística aleatoria simple, con una población de 118 docentes, quedando una muestra de 90 docentes de las instituciones educativas de la Red N° 2 Villa los Reyes, Ventanilla- 2013

Se administró una encuesta para los docentes en las instituciones educativas de la Red N° 2 Villa los Reyes, Ventanilla- 2013, con 40 ítems, sobre las variables en estudio, y para tal hecho se usó el estadístico de coeficiente de correlación de spearman ($Rho = 0.659$; $p\text{-valor} = .000 < .01$), de cuyos resultados se puede concluir que existe una relación moderada buena positiva entre las variables clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 2 Villa los Reyes, Ventanilla, 2013.

Palabras claves: Clima organizacional y el desempeño docente

Abstract

This research work aimed to determine the relationship between organizational climate and teacher performance in educational institutions Network No.2 Villa los Reyes, Drive-2013

The research is not quantitative experimental study was conducted transactional descriptive correlational. The simple random sample is probabilistic, with a population of 118 teachers, leaving a sample of 90 teachers of educational institutions Network No.2 Villa los Reyes, Drive-2013

A survey was administered to teachers in educational institutions Network No.2 Villa los Reyes, Drive-2013, with 40 items on the variables under study, and this fact was used statistical Spearman correlation coefficient ($Rho = 0.659$, $p\text{-value} = .000 < .01$), whose results we can conclude that there is a good and positive relationship between organizational climate variables and teacher performance in educational institutions Network no.2 Villa los Reyes, Window-2013.

Keywords: Organizational climate and teacher performance

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional puede determinar y condicionar el comportamiento de los empleados pertenecientes a una referida institución, favoreciendo o desfavoreciendo el grado de desempeño con respecto los fines de la misma. Por otro lado a decir de Zuloaga (2010) el contexto laboral particular de la entidad que actúa de manera directa sobre el servidor, como un sistema social institucionaliza y refuerza normas y valores que influyen sobre el comportamiento del empleado quien por su parte lleva consigo al trabajo ideas preconcebidas sobre sí mismo, quién es, qué merece, y qué es capaz de realizar, y es a través de las propiedades adaptativas de sus percepciones, que trata de hacer coherentes sus opiniones, actitudes, conocimientos y valores con las de la entidad. (p.8)

Con respecto, al desempeño laboral, opina Martínez (2010:3) que a opinión de Álvarez (1992) “es el cumplimiento de las funciones del proceso educativo”, y Robbins (1999), por su parte, plantea que dicho desempeño va a depender de las habilidades intelectuales y físicas necesarias para su desenvolvimiento en el puesto de trabajo, por lo cual deben considerar los requisitos exigidos en el perfil del mismo. Tomando en cuenta estas definiciones, el desempeño laboral debe dirigirse no solo al cumplimiento de las funciones dentro del proceso educativo, sino hacia otras actividades como la disposición del docente para planificar, organizar y controlar todas las actividades dentro del proceso.

En este contexto y entendiendo la importancia que cobra dicha temática en el campo educativo, es que hemos considerado pertinente abordar la presente investigación cuyo tema trata acerca del clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 2 Villa los Reyes, Ventanilla- 2013

Para una pertinente presentación de la tesis, está ha sido abordada en cuatro capítulos, seguido de conclusiones y sugerencias así como de anexos según el lineamiento del protocolo establecido por la Universidad.

El capítulo I: está referido al planteamiento del problema, el cual contiene a su vez el problema general y los problemas específicos, los objetivos de la investigación, el general como los específicos, la justificación y limitaciones además de los antecedentes, nacionales e internacionales, de la investigación.

El capítulo II: está integrado el marco teórico, donde se desarrolla las bases teóricas referidas estas al tratamiento teórico de las variables en estudio, las que se desglosan en las respectivas dimensiones e indicadores, también se aborda la parte referente a la definición de términos básicos relacionados con el tema tratado.

El capítulo III: corresponde al marco metodológico, el cual se exponen las hipótesis de investigación, tanto la general como las específicas; así también se desarrolla la definición conceptual y operacional de las variables en estudio; la metodología, el tipo de estudio y diseño, descripción de la población y la muestra y la forma del procesamiento de los datos obtenidos, que se utilizó para el desarrollo de la investigación

El capítulo IV: contiene los resultados de la investigación, donde describen e interpretan los datos obtenidos, concluyéndose con la discusión.

En el apartado siguiente se encuentran conclusiones y sugerencias.

Finalmente se encuentra la bibliografía consultada seguida de los anexos correspondientes.